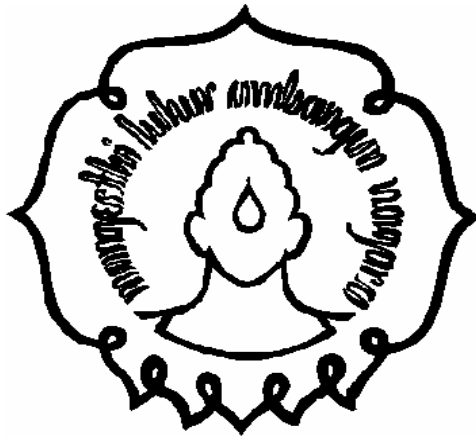


PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI CV TRIAS ADHICITRA SUKOHARJO



**Penulisan Hukum
(Skripsi)**

**Disusun dan Diajukan untuk
Melengkapi Persyaratan Guna Meraih Derajat Sarjana (S1) dalam Ilmu
Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta**

Oleh

**SULISTYANINGSIH
NIM. E1105137**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2009**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Penulisan Hukum (Skripsi)

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI CV TRIAS ADHICITRA SUKOHARJO

Disusun Oleh :

SULISTYANINGSIH
NIM. E.1105137

Disetujui untuk Dipertahankan

Dosen Pembimbing

(LEGO KARJOKO, S.H., M.H.)
NIP. 131 792 948

PENGESAHAN PENGUJI

Penulisan Hukum (Skripsi)

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI CV TRIAS ADHICITRA SUKOHARJO

Disusun Oleh :

SULISTYANINGSIH
NIM. E.1105137

Telah diterima dan disahkan oleh Tim Penguji Penulisan Hukum (Skripsi) Fakultas
Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

pada:

Hari : **Kamis**
Tanggal : **9 Juli 2009**

TIM PENGUJI

1. Pius Triwahyudi, S.H., M.Si. :
Ketua
2. Purwono Sungkowo R., S.H. :
Sekretaris
3. Lego Karjoko, S.H., M.H. :
Anggota

MENGETAHUI
Dekan,

(Moh. Jamin, S.H., M.Hum.)
NIP. 131 570 154

PERNYATAAN

Nama : SULISTYANINGSIH
NIM : E1105137

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan hukum (skripsi) berjudul : *“Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di CV Trias Adhicitra Sukoharjo”* adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam penulisan hukum (skripsi) ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan penulisan hukum (skripsi) dan gelar yang saya peroleh dari penulisan hukum (skripsi) ini.

Surakarta, 9 Juli 2009

yang membuat pernyataan

SULISTYANINGSIH
NIM. E1105137

ABSTRAK

Sulistyaningsih, NIM E.1105137, **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI CV TRIAS ADHICITRA SUKOHARJO**. Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penelitian ini mengkaji dan menjawab permasalahan kesesuaian antara pelaksanaan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo dengan peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum normatif atau doktrinal yang bersifat preskriptif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach). Jenis data yang digunakan berupa data sekunder. Sumber data dari bahan hukum primer, sekunder, dan bahan non-hukum. Teknik pengumpulan data menggunakan study kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan silogisme deduktif dengan metode interpretasi gramatikal atau interpretasi bahasa.

CV Tias Adhicitra telah memberikan hak buruh perempuan yang bekerja malam hari dan tidak melakukan diskriminasi terhadap buruh perempuan. Meskipun demikian CV Trias Adhicitra telah mengabaikan hak-hak buruh meliputi : tidak adanya hak istirahat setengah jam setelah bekerja 5 (lima) jam antara jam kerja pada hari Sabtu seperti yang dinyatakan pada Pasal 79 ayat (2) huruf (a) Undang-undang Ketenagakerjaan; Tidak adanya alat pelindung telinga yang digunakan pada saat buruh bekerja; Berdasar SK Gubernur 561.4/52/2008 besarnya UMR/UMP di Kabupaten Sukoharjo adalah Rp. 710.000,00 (tujuh ratus sepuluh ribu rupiah). Sedangkan upah yang diterima para buruh di CV Trias Adhicitra adalah Rp. 600.000,00 (enam ratus ribu rupiah) dalam 1 (satu) bulan. Jadi upah yang diberikan lebih rendah dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, berarti dalam hal pemberian upah terjadi pelanggaran; Di CV Trias Adhicitra terkadang ada kerja lembur dan besarnya upah kerja lembur Rp.2000,- /jam. Berdasar Undang-undang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans RI No.KEP.102/MEN/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, pada Pasal 8 ayat (1) dinyatakan perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Ayat (2) cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan. Yaitu $1/173 \times \text{Rp.}600.000,- = \text{Rp.}3.648$ /perjam. Upah lembur yang diberikan CV Trias Adhicitra pada buruhnya lebih rendah dari upah yang ditentukan peraturan Perundang-undangan, maka dalam hal ini telah terjadi pelanggaran; Belum diikutsertakannya para buruh oleh perusahaan dalam program jamsostek.

Kata Kunci : Perlindungan Buruh Perempuan, PKWT, CV. Trias Adhicitra Sukoharjo.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut asma Allah, SWT. Yang Maha Pengasih dan Penyayang serta diiringi rasa syukur kehadiran Ilahi Rabbi, penulisan hukum (skripsi) yang berjudul “**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI CV TRIAS ADHICITRA SUKOHARJO**”, dapat penulis selesaikan.

Penulisan hukum ini dapat membahas tentang permasalahan kesesuaian antara pelaksanaan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo dengan peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan. Penulis yakin bahwa penulisan hukum ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada:

1. Bapak Moh. Jamin, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan izin kepada Penulis untuk menyusun penulisan hukum ini.
2. Bapak Harjono, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Non Reguler terima kasih atas royaltis, dedikasinya terhadap Mahasiswa Non Reguler dan telah menjadi Ayah bagi kami Mahasiswa Non Reguler.
3. Bapak Lego Karjoko, S.H., M.H. selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan masukan dan nasehat dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Munawar Kholil, S.H., M.Hum. selaku Pembimbing Akademik atas nasehat yang berguna selama Penulis belajar di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan umumnya dan ilmu hukum khususnya kepada Penulis sehingga dapat dijadikan bekal dalam penulisan skripsi ini dan semoga dapat penulis amalkan dalam kehidupan masa depan.
6. Staf dan Karyawan di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
7. Untuk Almaterku Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
8. Bapak Nanak Juwono selaku Direktur CV Trias Adhicitra Sukoharjo yang memberi izin, data dan informasi pada penulis untuk mengadakan penelitian di CV Trias Adhicitra Sukoharjo.
9. Mbak Wati dan Mbak Nanik selaku karyawan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo, terima kasih untuk bimbingan, bantuan, keterangan dan data yang diberikan pada penulis selama melakukan penelitian di CV Trias Adhicitra Sukoharjo.
10. Terima kasih untuk Ayah dan Ibu terkasih yang selalu memberikan kasih sayang tulus, nasehat yang sangat berarti, tak lupa marah-marah padaku setiap hari untuk mengingatkanku. Setiap doa-doa mereka bagiku yang penuh limpahan berkah Allah SWT. yang selalu menaungi setiap langkahku (semoga Allah selalu melimpahkan rahmat dan menghadiahkan surga kepada keduanya). Untuk mbak

Endang, adek-adekku Septiana, Fatur, Yeny yang sering membuat pusing namun tetap menghiburku.

11. Untuk seluruh keluargaku, terimakasih atas doa dan dukungannya yang selalu memberikan semangat dan arti tersendiri.
12. Untuk sohib-sohibku (Tiara, Widya, Titik) terimakasih telah mau menjadi sahabat baekku, terimakasih atas waktu yang kita jalani bersama-sama. Untuk Etik, Veny, Ronggo pacarnya Widya yang banyak membantu print skripsiku dari pagi-pagi, Mas Umbul yang mau menjadi kakak sekaligus tempat curhatku, teman-teman kuliahku semuanya terimakasih untuk waktu yang penuh kenangan di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
13. Semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyusunan penulisan hukum ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan hukum ini terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis merasa perlu untuk menerima kritik dan saran yang membangun sehingga dapat memperjelas isi penulisan hukum ini. Semoga Allah, Swt meridhoi semuanya dan mudah-mudahan penulisan hukum ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, terutama bagi Penulis, kalangan akademisi, praktisi serta masyarakat umum. Amin ya Robbal ‘alamin.

Surakarta, 9 Juli 2009

Penulis

Sulistyaningsih

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Metode Penelitian.....	6
F. Sistematika Skripsi.....	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Kerangka Teori	12
1. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan	12
a. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja.....	12
b. Isu-Isu Pokok Pekerja Perempuan	16
c. Hak-Hak Buruh Perempuan Dalam Peraturan Perundang-undangan	18
2. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja	24
a. Pengertian Hubungan Kerja.....	24
b. Perjanjian Kerja	26
B. Kerangka Pemikiran.....	28

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Gambaran Umum Hubungan Kerja di CV Trias Adhicitra Sukoharjo	30
B. Perlindungan Hak-Hak Buruh Perempuan Yang Ada di CV Trias Adhicitra Sukoharjo	38
1. Persamaan Imbalan Kerja	38
2. Diskriminasi Penerimaan Kerja	40
3. Cuti Haid, Melahirkan, Keguguran	41
4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja	43
5. Perlindungan Waktu Kerja	44
6. Bekerja Pada Malam Hari	45
7. Pemutusan Hubungan Kerja	48
8. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	49
BAB IV : PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era perdagangan bebas banyak negara berkembang tidak memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerjaanya, tetapi yang terjadi banyak pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan sebagai keuntungan kompetitif antar negara berkembang itu untuk menarik investasi dari luar.

Meskipun yang dikenal luas yaitu bahwa pekerjaan perempuan adalah domestic job (mengurus rumah tangga, memasak, mencuci, merawat anak dan lain-lain kegiatan di sekitar rumah). Sedangkan pekerjaan di luar rumah untuk mencari nafkah dianggap sebagai dunia kaum laki-laki, tapi dalam kenyataan banyak dijumpai tenaga kerja perempuan yang keluar dari pekerjaan domestiknya (Sulistyowati Irianto, 2006 : 441).

Produk kebijakan untuk meningkatkan akses perempuan dalam peluang kerja dicerminkan dalam perumusan kriteria seleksi yang sama bagi laki-laki dan perempuan dengan jaminan bahwa perempuan dapat bebas memilih pekerjaan. Ketentuan-ketentuan untuk mencegah buruh perempuan dari PHK karena pernikahan, kehamilan atau kebutuhan penitipan anak, juga merupakan instrumen untuk menjamin kesetaraan gender di pasar kerja. Peraturan yang berkaitan dengan istirahat haid, perlindungan melahirkan dan menyusui dapat juga diakui sebagai kebijakan yang ditujukan untuk membolehkan peluang dalam mencapai kesetaraan antara buruh perempuan dan laki-laki. Kebijakan yang ada menunjukkan bahwa kondisi tersebut membedakan laki-laki dan perempuan karena fungsi reproduksi perempuan memerlukan perhatian khusus. Aturan-aturan tersebut, sering dianggap sebagai diskriminasi terhadap laki-laki. Hal tersebut tidak benar, karena diskriminasi merujuk kepada perlakuan yang berbeda dalam kondisi yang sama. Dalam hal ini fungsi

reproduksi perempuan berbeda dan ditentukan secara biologis. Oleh karena itu, melalui Undang-Undang, peraturan dan ketentuan, pemerintah mendukung perempuan bekerja untuk berperan ganda, sesuai dengan fungsi reproduksi dan fungsi sosial termasuk mengambil bagian dalam kegiatan ekonomi, dan mendorong mereka untuk memanfaatkan peluang kesempatan kerja yang ada.

Pemerintah secara umum telah melaksanakan komitmen untuk menerapkan dan mengikuti aturan-aturan pokok dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan memberi perhatian serius pada kondisi tenaga kerja perempuan. Perhatian terutama ditujukan pada isu-isu upah minimum, hubungan kerja, dan serikat pekerja. Walau demikian, masih ada beberapa isu khusus yang masih belum mendapat perhatian secara penuh seperti cuti melahirkan dengan tunjangan, dan cuti dalam masa haid yang masih belum ditegakkan secara benar.

Dalam praktek, masih banyak terjadi kasus di mana perusahaan tidak mematuhi peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Keadaan ini menunjukkan pengawasan yang dilakukan pemerintah perlu diperkuat. Misalnya, perusahaan memecat buruh perempuan karena mereka hamil, ada juga perusahaan yang secara tidak langsung menolak eksistensi buruh perempuan karena mereka menikah,. Kasus lain berkaitan dengan peraturan Perundang berkaitan dengan jaminan kerja dan penyelesaian hubungan industrial yang tidak dilaksanakan dengan baik. Di mana buruh perempuan rentan terhadap PHK. Kelalaian untuk mematuhi peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan yang diatur pemerintah dapat merupakan kendala bagi perempuan untuk berpartisipasi secara setara dan aktif di pasar kerja (Sulistyowati Irianto, 2006 : 453-454).

Di Indonesia setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam pemerintahan, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pekerja perempuan baik sebagai obyek maupun subyek pembangunan mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria. Dengan meningkatnya perkembangan industrialisasi, teknologi dan peralatan kerja yang semakin canggih, pekerja perempuan tidak mengalami hambatan melakukan pekerjaan di segala bidang.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengakui persamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan di pasar kerja (Pasal 5,6). Selain itu buruh perempuan dirasa perlu lebih mendapat perlindungan hak-haknya sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya, dikarenakan selain kelebihanannya perempuan juga punya keterbatasan. Bukankah hubungan kerja pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan (Libertus Jehani, 2008 : 46).

Hubungan antara buruh dengan majikan adalah secara yuridis buruh adalah memang bebas, oleh karena prinsip Negara kita ialah bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak atau diperhamba. Sedangkan secara sosiologis, buruh adalah tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain daripada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja (C.S.T. Kansil, 1989 : 313).

Telah jelas bahwa tujuan pokok dari hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Menempatkan buruh pada kedudukan yang terlindungi terhadap kekuasaan majikan, berarti menetapkan peraturan-peraturan yang memaksa majikan bertindak lebih baik dan menghormati hak-hak buruh.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan norma kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia khususnya buruh perempuan yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.

Hal yang perlu diketahui dan dipahami berkaitan dengan perlindungan terhadap buruh perempuan pada Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) Pasal 76 antara lain ; buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pasal 76 ayat 1). Selanjutnya disebutkan Pengusaha dilarang memperkerjakan buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. pengusaha yang memperkerjakan buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib pertama memberikan makanan dan minuman bergizi. Kedua menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (pasal 76 ayat 4).

Permasalahan buruh/ pekerja perempuan telah banyak menjadi perhatian dan kita sebagai sesama manusia harus mencari upaya untuk mengurangi dan menanggulangnya, guna usaha meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan hak-hak mereka. Selain itu buruh perempuan juga harus menjalankan kewajibannya pada pengusaha selaku keterikatan hubungan kerja.

Di CV Trias Adi Citra Sukoharjo yang menjalankan usahanya di bidang paper cones yaitu pembuatan tempat benang yang di pabriknya menggunakan mesin-mesin sehingga para pekerja terutama buruh perempuannya tidak bekerja begitu keras hanya saja membutuhkan ketelitian.

Penulis ingin mengetahui apakah pelaksanaan hak-hak buruh perempuan pada CV Trias Adhicitra sudah sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undngan. Berdasar latar belakang yang terurai di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna penyusunan skripsi dengan judul : **"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI CV TRIAS ADHICITRA SUKOHARJO"**.

B. Perumusan Masalah

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

Apakah pelaksanaan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra sudah sesuai dengan ketentuan dalam peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Obyektif :

Untuk mengetahui Apakah pelaksanaan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra sudah sesuai dengan ketentuan dalam peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

2. Tujuan Subyektif :

- a. Memperoleh data sebagai bahan penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan di bidang Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- b. Memperluas, mengembangkan pengetahuan serta pemahaman aspek hukum dalam teori dan praktek lapangan hukum yang berguna bagi penulis.
- c. Memberi gambaran realita bagi penulis atas teori-teori yang di dapat di bangku perkuliahan dalam kehidupan di masyarakat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

- a. Memberi tambahan wacana kepustakaan pada ilmu hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan dalam hal penelitian perlindungan terhadap buruh perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah bahan referensi di bidang karya ilmiah dan masukan bagi penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis :

- a. Bagi Pengusaha CV Trias Adhicitra, dapat memberi sumbangan pemikiran dalam menerapkan perlindungan terhadap buruh perempuan di CV tersebut.
- b. Bagi Penyusun, untuk menerapkan ilmu hukum yang telah didapat selama kuliah ke dalam kehidupan nyata khususnya mengetahui sejauh mana perlindungan hukum yang diberikan terhadap buruh perempuan di CV Trias Adhicitra.

- c. Bagi Masyarakat, dengan penelitian ini diharap menambah pengetahuan tentang ilmu hukum.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang suatu proses penelitian yaitu berupa penyelesaian suatu permasalahan yang akan dibahas, di mana metode penelitian merupakan cara yang utama yang bertujuan untuk mencapai tingkat ketelitian, jumlah, dan jenis yang akan dihadapi.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum doktrinal/normatif yaitu penelitian yang mengkaji hukum sebagai norma (hukum positif dalam sistem perundang-undangan, Putusan Pengadilan, Asas Keadilan).

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat perskriptif yaitu dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Jawaban yang diharapkan dalam penelitian yang bersifat perskriptif adalah *right*, *appropriate*, *inappropriate* atau *wrong*. Dapat dikatakan hasil yang diperoleh di dalam penelitian hukum sudah mengandung nilai (Peter Mahmud, 2005 : 35).

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Undang-undang dilakukan dengan menelaah semua Undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan permasalahan hukum yang sedang diteliti. Pendekatan Undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu

Undang-undang dengan Undang-undang lainnya. Hasil dari telaah itu merupakan suatu argument untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi (Peter Mahmud, 2005 : 97).

4. Jenis Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini berupa jenis data sekunder. Data sekunder yaitu informasi hasil menelaah dokumen penelitian serupa yang pernah dilakukan sebelumnya, bahan kepustakaan seperti buku-buku, literatur, koran, jurnal maupun arsip-arsip yang berkesesuaian dengan penelitian yang dibahas. Data sekunder ini diperoleh langsung dari sumbernya yaitu CV Trias Adhicitra.

5. Sumber Data

Sumber data sekunder adalah data yang tidak secara langsung memberikan keterangan yang bersifat mendukung sumber terdiri dari:

a. Bahan hukum primer yang berupa :

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,
- 2) Undang-undang R.I. No.: 7 tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Againsts Woman),
- 3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,
- 4) Peraturan Pemerintah R.I. No. : 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah,
- 5) Keputusan Presiden R.I. No. 83 Tahun 1998 Tentang Pengesahan Convention (Number 87) Concerning Freedom Of Association and Protection Of The Right To Organise (Konvensi No.87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi).

- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.: PER-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Perempuan Karena Menikah, Hamil Atau Melahirkan,
 - 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.04/MEN/1989 Tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Wanita Pada Malam Hari,
 - 8) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No.: KEP.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00-07.00 WIB,
 - 9) Kepmenakertrans. No.:Kep.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.
 - 10) Kepmenakertrans. No.Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- b. Bahan hukum sekunder yang berupa keterangan/ informasi, arsip dan dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini, yakni yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra.
- c. Bahan hukum tersier atau bahan non hukum, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya bahan media dari internet, kamus dan sebagainya (Peter Mahmud, 2005 : 142-163).

6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam suatu penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam penulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik studi dokumen atau kepustakaan untuk mengumpulkan dan menyusun data yang diperlukan berupa peraturan Perundang-

undangan, dokumen-dokumen, buku-buku, artikel, nternet atau literatur, dan bahan-bahan lainnya.

7. Teknik Analisis Data

Untuk memperoleh jawaban terhadap penelitian hukum ini, dengan mendeduksi yang berarti menarik kesimpulan atau menderivasi. Maka digunakanlah **silogisme deduktif** dengan metode interpretasi atau penafsiran. Dan interpretasi yang digunakan adalah **Interpretasi bahasa (gramatikal)**, yaitu memberikan arti kepada suatu istilah atau perkataan sesuai dengan bahasa sehari-hari. Jadi, untuk mengetahui makna ketentuan Undang-Undang, maka ketentuan Undang-Undang itu ditafsirkan atau dijelaskan dengan menguraikannya menurut bahasa umum sehari-hari (Peter Mahmud, 2005 : 57).

Sebagai premis mayor maka digunakan peraturan Perundang-Undangan yaitu : Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Kepmenakertrans No.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/ Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00-07.00 WIB; Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.04/MEN/1989 Tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Wanita Pada Malam Hari; Undang-Undang Republik Indonesia No.: 7 tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Againsts Woman), Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.: PER-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Perempuan Karena Menikah, Hamil Atau Melahirkan; Peraturan Pemerintah RI No.: 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah; Keputusan Presiden RI No. 83 Tahun 1998 Tentang Pengesahan Convention (Number 87) Concerning Freedom Of Association and Protection Of The Right To Organise (Konvensi No.87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi). Kepmenakertrans.

No.:Kep.49/MEN/2004 tentang ketentuan struktur dan skala upah. Kepmenakertrans. No.Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Untuk premis minor :

Pemenuhan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo.

Dengan silogisme maka diperoleh jawaban masalah atau kesimpulan mengenai ada tidaknya perlindungan hak-hak buruh perempuan dalam CV Trias Adhicitra Sukoharjo.

F. Sistematika Penulisan

Pada Bab I Pendahuluan, diuraikan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, sistematika skripsi.

Pada Bab II Tinjauan Pustaka, diuraikan kerangka teori dan kerangka pemikiran dengan penjelasannya. Pada kerangka teori diuraikan yaitu pertama tinjauan umum tentang perlindungan hukum terhadap buruh perempuan yang dirinci menjadi tiga yaitu perlindungan hukum bagi tenaga kerja, isu-isu pokok pekerja perempuan, hak-hak buruh perempuan dalam peraturan Perundang-Undangan. Kedua tinjauan umum tentang hubungan kerja yang dirinci menjadi dua yaitu hubungan kerja, perjanjian kerja.

Pada Bab III Hasil Penelitian Dan Pembahasan, dibahas dan dijawab tentang pelaksanaan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo sudah sesuai dengan ketentuan dalam peraturan Perundang-undangan.

Pada Bab IV Simpulan Dan Saran, diuraikan kesimpulan dari jawaban permasalahan-permasalahan yang menjadi obyek penelitian, yaitu berkaitan dengan

pelaksanaan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo sudah sesuai dengan ketentuan dalam peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan. Selain itu akan diuraikan juga saran-saran yang dapat bermanfaat bagi Penulis dan Pengusaha sendiri dalam ke depannya, guna peningkatan kinerja di C.V. Trias Adhicitra.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan.

a. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan

Upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan didasarkan pada peraturan Perundang-undangan nasional juga standar ketenagakerjaan internasional yang telah diadopsi menjadi peraturan Perundang-undangan nasional. Tujuannya adalah untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja perempuan. Pada dasarnya sifat kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dapat dikategorikan menjadi 3 (tiga) hal, yaitu protektif, korektif dan non diskriminatif. Yang pertama protektif di mana kebijakan perlindungan ini diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga

kerja perempuan, seperti pemberian istirahat haid, cuti melahirkan, atau gugur kandungan. Kedua korektif adalah di mana kebijakan perlindungan diarahkan pada peningkatan kedudukan tenaga kerja perempuan seperti larangan PHK bagi buruh perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan. Selain itu juga menjamin buruh perempuan agar dilibatkan dalam penyusunan peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja. Ketiga non diskriminatif yaitu kebijakan perlindungan diarahkan pada tidak adanya perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap buruh perempuan di tempat kerja (Sulistiyowati Irianto, 2006 : 449).

CEDAW Working Group Indonesia (CWGI) menyatakan, bahwa hak buruh sering diabaikan dan persoalan diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja masih banyak terjadi. Buruh perempuan sering mengalami perlakuan tidak manusiawi karena persoalan hak reproduksinya. Sulit untuk mendapatkan cuti haid, terancam PHK sesudah melahirkan atau rentan mengalami pelecehan seksual baik dari buruh laki-laki ataupun atasannya sendiri seperti mandor atau majikan (Jurnal Perempuan, "Ribuan Buruh Perempuan Terancam Kehilangan Hak Pekerja, Negara Abaikan Konvensi CEDAW", Post on July 31, 2007 By CWGI).

Perlindungan hukum adalah campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan Perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/ pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha/ majikan yakni kelangsungan perusahaan (Lalu Husni, 2003 : 12).

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi buruh atau tenaga kerja, menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu :

- 1) Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Yang termasuk dalam perlindungan ekonomis antara lain perlindungan upah, Jamsostek, THR.
- 2) Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, waktu kerja, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti.
- 3) Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.

Undang-Undang telah memberikan perlindungan hak-hak dasar pekerja yang antara lain :

- 1) Perlindungan upah, sesuai dengan perkembangan ekonomi yang diupayakan kearah stabilitas yang makin mantap maka pengaturan tentang

perlindungan upah dalam Peraturan Pemerintah diarahkan pula pada sistem pembayaran upah secara keseluruhan. Pengertian upah secara keseluruhan dimaksudkan disini tidak termasuk upah lembur. Pada pokoknya sistem ini didasarkan atas prestasi seseorang buruh atau dengan perkataan lain bahwa upah itu tidak lagi dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja. Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam Peraturan Pemerintah tidak mengurangi kemungkinan pemberian sebagian upah dalam bentuk barang yang jumlahnya dibatasi. Peraturan Pemerintah yang ada pada pokoknya mengatur perlindungan upah secara umum yang berpangkal tolak kepada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi buruh dan keluarganya. Untuk menuju kearah pengupahan yang layak bagi buruh perlu ada pengaturan upah minimum yang ada pengaturannya. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Yang dimaksud dengan tidak boleh diskriminasi adalah bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya (Libertus Jehani, 2008 : 15).

- 2) Perlindungan jam kerja. Buruh adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, Karena itu untuk menjaga kesehatannya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1). Waktu kerja yang dimaksud meliputi yang pertama adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Atau 8

(delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selain itu, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh. Tercantum pada Pasal 79 yang meliputi :

- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/ buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; dan
- d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/ buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/ buruh tersebut berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun (Lalu Husni,2003 : 117).

- 3) Perlindungan untuk mendapatkan tunjangan hari raya khususnya THR keagamaan yang resmi ditentukan pemerintah. THR diberikan sekali dalam setahun, paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan, boleh diberikan berwujud barang dan uang (barang maksimal 25 % dari upah). Yang berhak mendapat THR adalah :

- a) Buruh yang telah bekerja 3 bulan secara terus-menerus atau lebih;

- b) Buruh yang diputus hubungan kerja (PHK) 30 hari sebelum jatuh tempo hari raya, kecuali untuk buruh yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (Libertus Jehani, 2008 : 24).
- 4) Perlindungan Jamsostek, Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja) yaitu suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (Libertus Jehani, 2008 : 31).

Dalam Pasal 86 ayat 1 (satu) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b) Moral dan kesusilaan; dan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

b. Isu-Isu Pokok Pekerja Perempuan Atau Konsep Perlindungan Buruh Perempuan

Secara umum isu-isu pokok buruh atau pekerja perempuan adalah sebagai berikut :

- 1) Persamaan imbalan kerja. Masih terjadi perbedaan dalam hal pemberian upah kerja. Buruh perempuan mendapat upah relative kecil dibanding buruh laki-laki, meskipun buruh perempuan dan laki-laki bekerja pada okupasi dengan nilai kerja yang sama.
- 2) Diskriminasi penerimaan kerja. Diskriminasi masih sering terjadi terutama dalam hal penerimaan tenaga kerja di perusahaan atau instansi pemerintah,

di mana tenaga kerja laki-laki lebih diutamakan dari tenaga kerja perempuan.

- 3) Pekerja dengan tanggung jawab keluarga. Diperlukan pemikiran tentang adanya jam kerja yang lebih fleksibel bagi tenaga kerja perempuan bekerja yang mempunyai tanggung jawab keluarga yang besar.
- 4) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Tenaga kerja perempuan juga berhak atas jamsostek dalam pekerjaan, mengingat mereka sebagai *human asset* dalam proses pembangunan ekonomi.
- 5) Perlindungan kehamilan. Karena fungsi biologis yang hanya dimiliki tenaga kerja perempuan, maka ia memerlukan perlindungan khusus. Namun seringkali perlindungan terhadap kehamilan diabaikan terutama bila dikaitkan dengan motivasi ekonomis dari para pelaku di pasar kerja.
- 6) Bekerja pada malam hari. Pekerjaan di malam hari dapat menimbulkan akibat yang kurang baik bagi tenaga kerja perempuan, dan membahayakan diri mereka terhadap kemungkinan adanya pelecehan seksual, sehingga memerlukan perhatian tersendiri.
- 7) Pemutusan hubungan kerja (PHK). Tenaga kerja perempuan rentan terhadap PHK karena umumnya mereka bekerja di sector yang sifatnya marginal yaitu mempunyai tingkat produktivitas rendah, persyaratan kerja rendah, sifat produksi misal, upah kerja relatif rendah dan menjemukan.
- 8) Persamaan hak dalam pengembangan sumber daya manusia. Seringkali tenaga kerja perempuan membutuhkan waktu istirahat relative lebih lama disbanding tenaga kerja laki-laki. Dari sisi investasi sumber daya manusia, keadaan ini dianggap tidak menguntungkan. Maka seringkali persamaan hak dalam pengembangan sumber daya manusia bagi tenaga kerja perempuan dilupakan.
- 9) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Masih terdapat pelanggaran terhadap hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) seperti kualitas makanan dan minuman yang buruk, toilet yang sangat

terbatas. Hak yang dikaitkan dengan kondisi biologis perempuan, seperti cuti haid, melahirkan sering dimanfaatkan pengusaha untuk mencegah pengerahan tenaga kerja yang sudah kawin karena dianggap tidak menguntungkan perusahaan.

- 10) Tenaga kerja di sector tertentu seperti perkebunan dan kesehatan (perawat). Tenaga kerja di sektor khusus ini sebagian besar adalah perempuan yang harus mendapat perhatian khusus karena lingkungan kerja yang unik dan akan sangat mempengaruhi kondisi fisik tenaga kerja bersangkutan (Sulistyowati Irianto, 2006 : 448).

c. Hak-Hak Buruh Perempuan Dalam Peraturan Perundang-undangan

The fact that Indonesia is the only Islamic country in Asia that allows the recruitment of women as housemaids overseas has nevertheless made some Indonesians uncomfortable, particularly social elites. Kenyataan bahwa Indonesia adalah satu-satunya negara Islam di Asia yang memungkinkan para perempuan di luar negeri sebagai *housemaids* bagaimanapun telah membuat beberapa orang Indonesia tidak nyaman, terutama elit sosial. *In 1997 the then Minister of Women's Affairs urged the government to ban the export of housemaids because women, as the pillars of the nation, should be treated with respect.* Pada tahun 1997 yang kemudian Menteri Urusan Perempuan mendesak pemerintah untuk melarang ekspor dari *housemaids* karena perempuan sebagai pilar bangsa, harus diperlakukan dengan hormat (Global Cinderellas, Jurnal Migran Baru Dalam Negeri dan Pengusaha Kaya di Taiwan, Pei-Chi Lan, 2007 : 49-50) .

Nana Oishi has pointed out "that in Asia the emigration policies for female migrants are more value-laden-driven by social values and moral concern than policies for male migrants. Indonesia is no exception to this". Nana Oishi telah menyatakan "bahwa di Asia tentang kebijakan untuk pekerja

perempuan migrant lebih sarat nilai-nilai sosial yang didorong oleh keprihatinan dan moral dari kebijakan-migran pekerja laki-laki. Indonesia mengecualikan untuk hal tersebut” (Global Cinderellas, Jurnal Migran Baru Dalam Negeri dan Pengusaha Kaya di Taiwan, Pei-Chi Lan, 2007 : 49-50) .

- 1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan hukum pada buruh perempuan. Khusus dengan adanya Pasal 76 yang mengatur tentang perlindungan terhadap buruh perempuan yang antara lain meliputi :
 - a) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
 - b) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/ buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
 - c) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - (1). Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - (2). Menjaga kesusilaan dan keamanan selama berada di tempat kerja.
 - d) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
 - e) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 5 dan 6 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan setiap tenaga kerja berhak mendapatkan persamaan kesempatan

memperoleh pekerjaan dan perlakuan tanpa diskriminasi antara buruh perempuan dan laki-laki oleh pengusaha.

Pasal 32 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan tentang penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.

Pasal 11 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan atau mengembangkan kompetisi kerja sesuai dengan bakat minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) yang menyatakan pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Dalam ayat (2) dinyatakan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pada Pasal 82 ayat (1), (2) Undang-undang Ketenagakerjaan yang meliputi :

- a) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- b) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pada Pasal 83 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 153 ayat (6) Undang-undang Ketenagakerjaan yang memuat hak pekerja atau larangan yang tidak dapat dijadikan alasan PHK oleh pengusaha, yaitu pada pekerja perempuan yang hamil, melahirkan dan gugur kandungan.

Pengaturan buruh/pekerja perempuan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya yang melarang perempuan diperkerjakan pada malam hari, kecuali karena sifatnya pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh wanita dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dengan perkembangan zaman dan tuntutan hidup seperti sekarang ini sudah waktunya laki-laki dan perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifat dan kodrat kewanitaannya, maka bagi pengusaha yang memperkerjakan perempuan pada malam hari harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur pasal-pasal di dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003.

- 2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.: KEP.224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 WIB, yang substansinya pengusaha yang memperkerjakan buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 WIB berkewajiban untuk melaksanakan

pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput.

- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.04/MEN/1989 Tentang Tata Cara Memperkerjakan Pekerja Wanita Pada Malam Hari. Diatur pada Pasal 3, Pengusaha yang memperkerjakan pekerja wanita pada malam hari harus menjaga keselamatan, keamanan, dan kesusilaan dengan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a) Pekerja wanita tidak dalam keadaan hamil,
 - b) Pekerja/ buruh wanita yang berumur sekurang-kurangnya 18 tahun atau sudah menikah,
 - c) Menyediakan angkutan antar jemput,
 - d) Memberi makanan dan minuman yang bergizi,
 - e) Mendapat persetujuan dari suami/ orang tua/ wali,
 - f) Memperhatikan kebiasaan setempat.
- 4) Undang-Undang Republik Indonesia No.: 7 tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Againsts Woman). Konvensi ini memuat hak dan kewajiban wanita berdasarkan persamaan hak dengan pria, menghapus segala diskriminasi terhadap wanita dan menyatakan agar diambil langkah-langkah seperlunya untuk menjamin pelaksanaan deklarasi tersebut. Dengan Undang-Undang ini, yang berisi tentang pengesahan konvensi PBB mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, maka penegasan perlindungan tenaga kerja perempuan dari perlakuan diskriminatif semakin kuat. Hal-hal yang diatur dalam konvensi ini, khususnya Pasal 11 adalah :
 - a) Hak untuk mendapatkan pekerjaan

- b) Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk penerapan criteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai atau karyawan
- c) Hak untuk memilih profesi dan pekerjaan
- d) Hak untuk promosi jabatan dalam pekerjaan
- e) Hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan
- f) Hak untuk menerima upah yang sama dengan tenaga kerja laki-laki atas pekerjaan yang sama nilainya
- g) Hak atas jaminan sosial.

Tolak ukur terjadinya diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja dengan dapat dijelaskan pula bahwa wujud patriarki dalam kehidupan sehari-hari dapat berupa perlakuan diskriminatif, ketidakadilan atau tidak diterimanya di suatu lingkungan tertentu. Termasuk ke dalam pengertian diskriminasi adalah cara dan bentuk sehalus apapun sehingga orang yang bersangkutan tidak menyadari tindakan diskriminatif tersebut (Jurnal Perempuan Dalam Birokrasi Telaah Tentang Persoalan Perempuan Meniti Karir, Elly Ferdiana Latief, 2006: 467).

- 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.: PER-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Perempuan Karena Menikah, Hamil Atau Melahirkan. Pada Pasal 2 berbunyi Pengusaha dilarang mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja wanita karena menikah, hamil atau melahirkan baik dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu maupun waktu lama.
- 6) Peraturan Pemerintah RI No.: 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah. Pada Pasal 2 yang menyatakan hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus, Pasal 3 menyatakan Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh

mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dari buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

- 7) Keputusan Presiden RI No. 83 Tahun 1998 Tentang Pengesahan Convention (Number 87) Concerning Freedom Of Association and Protection Of The Right To Organise (Konvensi No.87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi). Pada Pasal 1 menyatakan mengesahkan Convention (Number 87) Concerning Freedom Of Association and Protection Of The Right To Organise (Konvensi No.87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi), yang telah diterima di San Fransisco, Amerika Serikat, pada tanggal 17 Juni 1948 sebagai hasil Sidang Governing Body International Labor Organization, yang naskah aslinya dalam bahasa Inggris dan terjemahannya dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlampir pada Keputusan Presiden ini. Keputusan Presiden ini berisi tentang pekerja dan pengusaha tanpa perbedaan apa pun, mempunyai hak untuk mendirikan dan tunduk pada peraturan-peraturan organisasi tersebut, untuk bergabung pada organisasi-organisasi pilihan mereka tanpa otorisasi sebelumnya. Organisasi yang dimaksud adalah organisasi manapun dari pekerja dan pengusaha yang memajukan dan membela interest para pekerja dan pengusaha tersebut. Setiap anggota dari Organisasi Internasional di mana Konvensi ini diberlakukan mengambil hal-hal yang penting dan tepat untuk memastikan bahwa pekerja dan pengusaha dapat melaksanakan hak berorganisasi dengan bebas. Hal ini didukung dengan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/ serikat buruh (Lalu Husni,2003 : 242).
- 8) Kepmenakertrans. No.:Kep.49/MEN/2004 tentang ketentuan struktur dan skala upah. Sebagai pelaksanaan Pasal 92 ayat (3) Undang-Undang No.13

Tahun 2003, perlu diatur ketentuan struktur dan skala upah. Di mana Keputusan Menteri ini merupakan pedoman penyusunan struktur dan skala upah.

- 9) Kepmenakertrans. No.Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Pendukung pelaksanaan Pasal 78 ayat (4) Undang-undang No.13 Tahun 2003, mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur serta perhitungannya.

2. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

a. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Unsur-unsur dalam perjanjian kerja adalah :

- 1) Unsur *work* atau pekerjaan, yaitu pekerja yang menjadi obyek perjanjian,
- 2) Unsur perintah, yaitu pekerjaan yang diberikan pengusaha bagi pekerja harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan,
- 3) Upah, yaitu tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh upah atau imbalan.

Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan/

Perjanjian Kerja Bersama (PKB)/ Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan (Lalu Husni,2003 : 53).

Kewajiban buruh yang diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan :

- 1) Buruh wajib melakukan pekerjaan, karena melakukan pekerjaan adalah tugas utama pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun dengan seijin pengusaha dapat diwakilkan.
- 2) Buruh wajib menaati peraturan dan petunjuk pengusaha/ majikan, aturan yang wajib ditaati buruh sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, bila buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan dan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Sedangkan kewajiban pengusaha antara lain :

- 1) Kewajiban membayar upah, yang dibayar tepat waktu. Dengan campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar upah yang diterima pekerja jangan terlampau rendah sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja.
- 2) Kewajiban memberikan istirahat/ cuti, hak atas istirahat ini penting untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam bekerja. Yang diberikan secara teratur dan sesuai peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPerdata). Yang diatur dalam perlindungan jamsostek dengan Undang-Undang No.3 tahun 1992.

- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan, didasarkan pada Pasal 1602a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menentukan majikan/ pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Surat tadi menjelaskan tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja. Surat ini sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

b. Perjanjian Kerja

- 1) Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah suatu perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

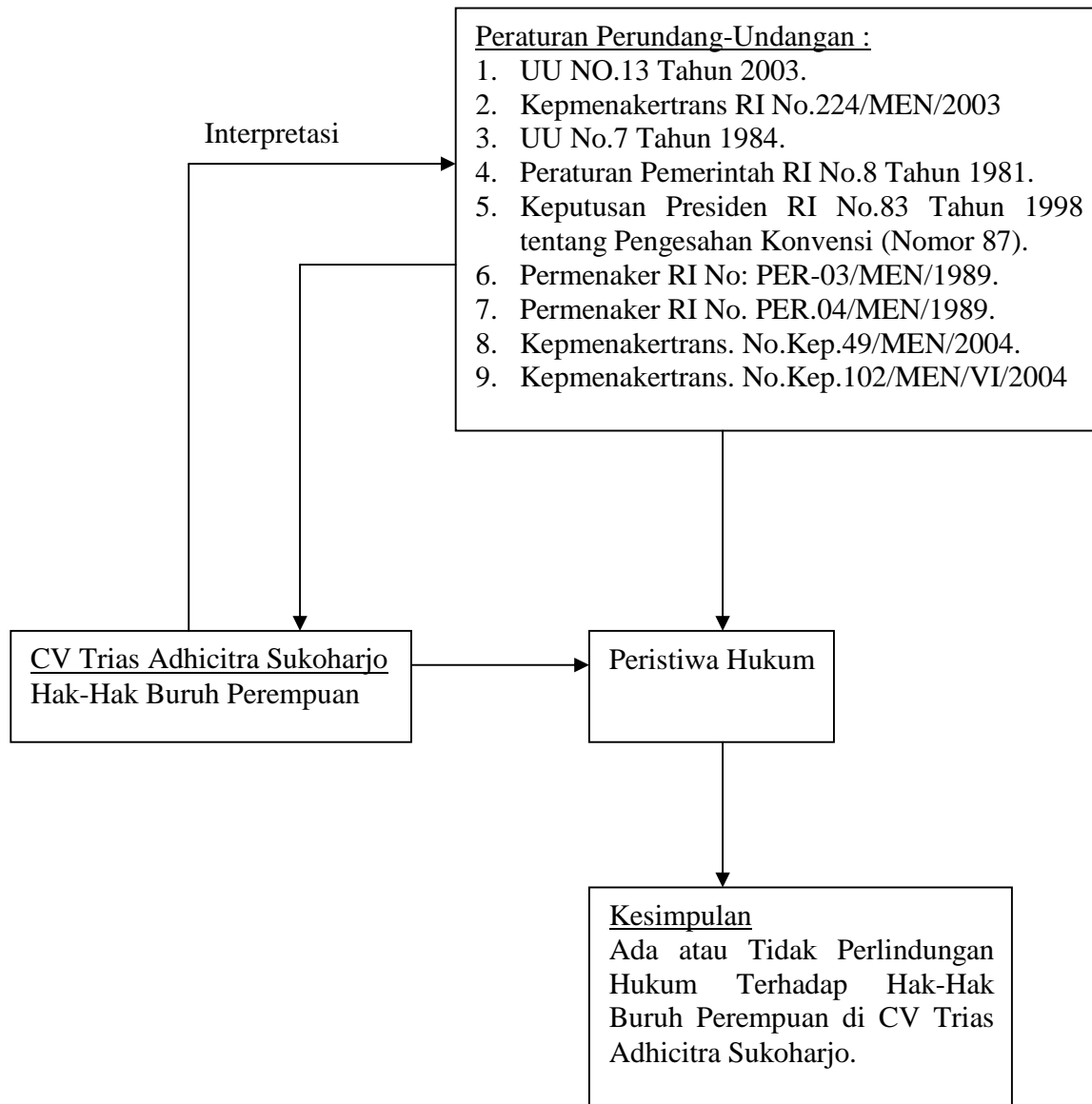
Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun kelaziman, sehingga hanya berdasar saling percaya.

Jenis perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Pertama PKWT adalah perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu, lazim digunakan untuk memperkerjakan pekerja kontrak. PKWT harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003). PKWT juga tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. PKWT hanya dapat dibuat untuk

pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Dan yang kedua PKWTT adalah perjanjian untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, lazim digunakan untuk memperkerjakan pekerja tetap.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang pada Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang berisi perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua pihak, kecakapan hukum para pihak, pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

B. Kerangka Pemikiran



Penjelasan gambar kerangka pemikiran :

Inventarisasi peraturan Perundang-undangan yang berhubungan dengan hak-hak buruh perempuan dan kemudian mencari data tentang pemenuhan hak apa saja yang telah diterapkan di CV Trias Adhicitra kepada buruh-buruh perempuan yang bekerja di sana. Apakah telah dibuat peraturan perusahaan yang mengatur hak dan kewajiban buruh dan majikan atau pengusaha. Setelah itu dicari adakah kesesuaian antara Undang-undang dan realita pada CV Trias Adhicitra dengan interpretasi atau penafsiran untuk menemukan suatu peristiwa hukum yang terjadi.

Maka digunakan Interpretasi gramatikal atau berdasarkan kata-kata yang digunakan dalam Undang-Undang. Interpretasi menurut kata-kata dalam Undang-Undang akan dapat dilakukan apabila kata-kata yang digunakan di dalam Undang-Undang itu singkat artinya tidak bertele-tele, tajam artinya akurat mengenai apa yang dimaksud dan tidak mengandung sesuatu yang bermakna ganda. Hal ini sesuai dengan karakter Undang-Undang sebagai perintah atau aturan ataupun larangan. Tidak semua Undang-Undang mengandung kata-kata yang singkat, tajam, dan tidak bermakna ganda. Dalam hal ini, tidak mungkin dilakukan interpretasi menurut kata-kata dalam Undang-Undang (Peter Mahmud, 2005 : 112).

Setelah diperoleh data-data yang diperlukan, maka penulis menyimpulkan apakah ada atau tidak perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh perempuan yang bekerja di CV Trias Adhicitra Sukoharjo.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hubungan Kerja di CV. Trias Adhicitra.

CV. Trias Adhicitra adalah sebuah komanditer (CV) dengan alamat di Jl. Sidoluhur No.55 Sukoharjo, Kecamatan Grogol, Propinsi Jawa Tengah. Didirikan pada bulan Oktober 2007 dengan Akta Pendirian yang dibuat di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Sukoharjo dengan No.57/2008/PN.SKH. CV ini memperkerjakan 13 orang buruh yang terdiri dari 7 orang buruh perempuan dan 6 orang buruh laki-laki yang kegiatan usahanya sebagai produsen paper cones. CV ini yang didirikan oleh :

1. Nanak Yuwono, selaku Direktur CV. Trias Adhicitra ;
2. Sudjono Hadi Wirjohandjojo ;
3. Jos Budiman Hardjosubroto.

Persyaratan umum penerimaan karyawan di CV Trias Adhicitra yang tercantum pada peraturan perusahaan yaitu :

1. Berusia minimal 18 tahun dan maksimal 45 tahun pada saat penerimaan. Pengecualian pada ketentuan ini hanya dapat diberikan oleh perusahaan dengan mengindahkan ketentuan Perundang-Undangan ;
2. Berbadan dan berjiwa sehat dengan hasil pemeriksaan kesehatan ;
3. Memenuhi tuntutan persyaratan jabatan pada saat penerimaan ;
4. Pendidikan minimal Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, kecuali untuk jabatan-jabatan tertentu yang ditentukan lain oleh perusahaan ;
5. Tidak sedang menjalani proses pidana ;

6. Memenuhi ketentuan dalam proses seleksi yang dilaksanakan perusahaan ;
7. Bersedia mentaati peraturan perusahaan dan tata tertib lainnya yang berlaku dalam perusahaan.

Persyaratan umum penerimaan karyawan di CV Trias Adhicitra telah disesuaikan dengan peraturan Perundang-undangan yaitu selain Pasal 76 Undang-undang No.13 Tahun 2003. Hasil tes dan pemeriksaan dalam proses seleksi sepenuhnya adalah milik perusahaan dan merupakan rahasia perusahaan. Perusahaan tidak mempunyai kewajiban kepada calon karyawan atau pihak ketiga untuk menjelaskan hasil seleksi. Dalam hal ini terdapat unsur rahasia atau dapat dikatakan diskriminasi, karena hasil tes hanya diketahui perusahaan tanpa boleh diketahui para buruh.

Masa percobaan bagi calon karyawan yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan, akan diterima menjadi karyawan setelah melalui masa percobaan 3 (tiga) bulan. Apabila dinyatakan lulus, akan diangkat sebagai karyawan dengan surat penetapan/ pengangkatan dan masa percobaan akan dihitung sebagai awal masa kerja. Dalam masa percobaan, baik perusahaan maupun karyawan berhak memutuskan hubungan kerja setiap saat tanpa syarat dan tanpa uang pesangon atau membayar lain apapun dari perusahaan kecuali hak atas upah sampai saat terakhir karyawan bekerja.

Prosedur menyangkut pengakhiran hubungan kerja pada masa percobaan diatur dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan calon karyawan. Masa percobaan tidak dikenakan untuk karyawan tidak tetap.

Perjanjian kerja di CV ini dibuat secara tertulis dan merupakan perjanjian kerja waktu tertentu yang disepakati kedua pihak yakni pengusaha dan pekerja/ buruh/ karyawan. Perusahaan dalam menerima dan mengangkat karyawan harus disesuaikan dengan formasi yang ada sesuai dengan syarat yang umum dan khusus

yang telah ditetapkan perusahaan dan harus dipenuhi oleh calon karyawan. Penerimaan seseorang menjadi karyawan dijabarkan di dalam perjanjian kerja yang ditandatangani oleh pejabat perusahaan yang berwenang dan oleh calon karyawan yang bersangkutan. Semua keterangan di dalam perjanjian kerja dan pada lampiran-lampiran perjanjian kerja dan/ atau keterangan diri lainnya harus diisi secara akurat dan jujur oleh karyawan. Terdapat dua jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Kewajiban karyawan di CV Trias Adhicitra yang tercantum pada peraturan perusahaan antara lain :

1. Melaksanakan pekerjaan dari perusahaan yang telah diperjanjikan ;
2. Menjaga dan merawat keberadaan aset perusahaan serta kelangsungan proses kerja ;
3. Mematuhi peraturan perusahaan yang sesuai dengan Perundang-Undangan dan ;
4. Memegang teguh dan menyimpan segala keterangan atau data yang dianggap sebagai rahasia perusahaan.

Kewajiban karyawan di CV Trias Adhicitra telah disesuaikan dengan kewajiban buruh yang diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan :

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan, karena melakukan pekerjaan adalah tugas utama pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun dengan seijin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh wajib menaati peraturan dan petunjuk pengusaha/ majikan, aturan yang wajib ditaati buruh sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, bila buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan dan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Hak karyawan di CV Trias Adhicitra yang tercantum pada peraturan perusahaan antara lain :

1. Menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaannya yaitu sebesar Rp.600.000,- (enam ratus ribu rupiah) ;
2. Menerima paket kesejahteraan karyawan sesuai peraturan perusahaan dan paket kesejahteraan lainnya dari perusahaan ;
3. Menyampaikan pendapat, usul, ide-ide dan saran pada perusahaan untuk menunjang kemajuan perusahaan ;
4. Mendapatkan informasi terkini menyangkut perubahan-perubahan di dalam perusahaan ;
5. Memperoleh pengakuan dan penghargaan dari perusahaan atas peningkatan prestasi kerja karyawan di bidangnya masing-masing ;
6. Memperoleh peluang dan kesempatan untuk memegang jabatan tertentu dan bertanggung jawab sesuai dengan kemampuan, pendidikan dan kompetensinya.

Peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja Karena jenis kelamin, suku, ras, agama dan juga status pekerja, misalnya, sebagai pekerja kontrak. Pasal 88 sampai dengan 98 Undang-undang Ketenagakerjaan tentang ketentuan-ketentuan pengupahan yang didukung Peraturan Pemerintah RI No.: 8 tahun 1981 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu KEP.49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan struktur dan skala upah. Dan upah yang diterima baik pekerja perempuan dan laki-laki di CV ini adalah sama besarnya yaitu Rp. 600.000,00 (enam ratus ribu rupiah) dalam 1 (satu) bulan. Upah diberikan setiap 1 Minggu sekali sebesar Rp. 150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah) dan dilakukan 4 (empat) kali dalam 1 (satu) bulan. Sebenarnya upah tersebut belum sesuai dengan yang ditentukan berdasar SK Gubernur 561.4/52/2008 besarnya UMR/UMP di Kabupaten Sukoharjo adalah sebesar Rp. 710.000,00 (tujuh ratus sepuluh ribu rupiah). Namun banyaknya order, keuntungan dari perusahaan juga menjadi pertimbangan dalam menentukan besarnya pemberian upah.

CV Trias Adhicitra tidak mengajukan penangguhan pembayaran upah para buruh, hanya berdasar kesepakatan antara para buruh dengan perusahaan mengenai jumlah upah yang diberikan.

Struktur dan skala upah disusun perusahaan dengan memperhatikan pangkat/golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi karyawan. Upah dan golongan tiap karyawan secara perorangan pada hakekatnya bersifat rahasia dan bukan untuk diketahui pihak lain. Upah karyawan bagian staf kantor dibayarkan di hari kerja normal yang terakhir pada bulan kalender berjalan dan untuk karyawan di lapangan dibayar setiap 1 (satu) Minggu sekali. Bonus THR dapat diberikan perusahaan yang nilainya disesuaikan kinerja perusahaan, kinerja karyawan, keadaan keuangan perusahaan yang mendukung dan akan diberikan setiap tahun. Pembayaran upah melalui pihak ketiga dapat dilakukan dengan syarat harus ada surat kuasa dari karyawan yang dibubuhi materai, surat kuasa hanya berlaku untuk 1 (satu) kali pengambilan kecuali dengan persetujuan perusahaan. Peninjauan upah dilakukan setiap tahun dengan mempertimbangkan produktivitas kinerja karyawan dan kemampuan perusahaan.

Dalam hal pemenuhan hak karyawan di CV Trias Adhicitra tentang menerima paket kesejahteraan karyawan sesuai peraturan perusahaan dan paket kesejahteraan lainnya dari perusahaan, memperoleh pengakuan dan penghargaan dari perusahaan atas peningkatan prestasi kerja karyawan di bidangnya masing-masing, memperoleh peluang dan kesempatan untuk memegang jabatan tertentu dan bertanggung jawab sesuai dengan kemampuan, pendidikan dan kompetensinya dalam realita di CV Trias Adhicitra tidak terdapat hal-hal yang demikian tersebut.

Pelaksanaan pemberian THR tetap diberikan 100% gaji bagi buruh laki-laki maupun buruh perempuan yang telah bekerja dalam 1 (satu) tahun masa kerja.

Pemberian THR yang diberikan pada karyawan yang telah bekerja 8 (delapan) bulan adalah 75% dari gaji penuh pekerja dalam 1 (satu) bulan. Perhitungannya yaitu 75% dari Rp.600.000 = Rp.450.000.

CV ini memiliki hari kerja dan jam kerja normal yang diatur untuk ketentuan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu adalah sebagai berikut :

1. Senin sampai Kamis : 08.00 – 16.00 WIB , istirahat : 12.00 – 13.00 WIB
2. Jumat : 08.00 – 16.30 WIB , istirahat : 11.30 – 13.00 WIB
3. Sabtu : 08.00 – 13.00 WIB.

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat (1)) Undang-undang Ketenagakerjaan. Waktu kerja yang dimaksud meliputi yang pertama adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dan pada Pasal 79 Undang-undang Ketenagakerjaan ayat (1),(2) yang meliputi Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Perlindungan jam kerja pada CV Trias Adhicitra ini dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan berdasar jam dan hari kerja normal, serta istirahat yang cukup telah diberikan perusahaan yaitu 60 menit (1 jam).

Dan pada hari Jumat ada kelonggaran bagi para pekerja bila akan melaksanakan ibadah sholat Jumat yaitu dengan diberikannya waktu istirahat pada pukul 11.30 – 13.00 WIB. Perusahaan memberikan izin waktu secukupnya bagi karyawan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya.

Namun mengenai jam kerja pada hari Sabtu mulai pukul 08.00-13.00 WIB di mana para buruh bekerja 5 jam berturut-turut tanpa istirahat dikarenakan tidak ada jarak waktu minimal 30 (tiga puluh) menit untuk istirahat. Hal yang terjadi demikian ini melanggar Pasal 79 ayat (2) huruf (a) Undang-undang No.13 Tahun 2003, yang menyatakan istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya 30 menit setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

Kerja regu/ shift dapat diadakan oleh perusahaan dengan waktu kerja yang berbeda dari hari kerja normal dan jam kerja normal berdasarkan sifat dan jenis pekerjaan. Perusahaan mempunyai wewenang untuk mengubah hari kerja, jam kerja, dan istirahat, sebatas yang dibenarkan oleh peraturan Perundang-Undangan.

Hari libur resmi di CV ini adalah hari libur yang ditetapkan pemerintah dan hari libur tambahan yang ditetapkan perusahaan. Sedang hari istirahat mingguan adalah hari istirahat karyawan setelah bekerja selama 1 (satu) minggu yaitu :

1. Hari istirahat Mingguan untuk karyawan yang bekerja di hari kerja dan jam kerja normal adalah hari Minggu untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu ;
2. Hari istirahat Mingguan untuk karyawan yang bekerja berdasarkan waktu kerja tersendiri yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan karyawan.

Hari libur dan hari istirahat mingguan adalah hari istirahat karyawan setelah bekerja selama 1 (satu) minggu di CV Trias Adhicitra ini telah disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia yaitu pada Pasal 79 Undang-undang No.13 Tahun 2003 ayat (2) huruf (b) yang meliputi istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila perusahaan memerlukan dan atas petunjuk perusahaan, karyawan berkewajiban untuk bekerja lembur termasuk pada hari libur, antara lain dalam hal-hal sebagai berikut :

1. Banyaknya/ target pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada waktu kerja karyawan ;
2. Terdapat pekerjaan yang mendesak yang harus diselesaikan dengan segera untuk menghindari timbulnya kerugian perusahaan atau membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja ;
3. Bila seorang karyawan shift/ regu bergilir harus melanjutkan pekerjaan karena penggantinya berhalangan ;
4. Dalam keadaan darurat seperti misalnya banjir, kebakaran dan sebagainya.

Pasal 78 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan pengusaha yang memperkerjakan buruh untuk lembur harus memenuhi syarat :

1. ada persetujuan pekerja,
2. waktu lembur paling lama 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 Minggu.

Sedang Pasal 78 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan dinyatakan pengusaha yang memperkerjakan pekerja untuk lembur wajib membayar upah kerja lembur. Dalam hal pemenuhan persyaratan kerja lembur dan pembayaran upah kerja lembur, CV ini telah melaksanakan sesuai peraturan.

Dalam perhitungan upah lembur didasarkan pada ketentuan peraturan Perundang-Undangan di bidang ketenagakerjaan walau demikian, masih terdapat pelanggaran. Perusahaan dapat menetapkan pembatasan maksimum jumlah jam kerja lembur pada 1 (satu) Minggu atau 1 (satu) bulan dengan memperhatikan peraturan Perundang-Undangan di bidang ketenagakerjaan, kepentingan operasional perusahaan, serta sasaran pencapaian program keselamatan dan kesehatan kerja.

Di CV Trias Adhicitra terkadang ada kerja lembur dan biasanya upah lembur dihitung Rp.2000,- pembayarannya per jam. Selain berdasar Undang-undang Ketenagakerjaan, Kepmenakertrans. No.Kep.102/MEN/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, pada Pasal 8 ayat (1) dinyatakan perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Ayat (2) menyatakan cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan. Yaitu $1/173 \times \text{Rp.600.000,-} = \text{Rp.3.648 /perjam}$. Dari hasil tersebut upah lembur yang diberikan CV Trias Adhicitra pada buruhnya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pengusaha yang tidak memberi upah lembur sesuai ketentuan dapat dijatuhi sanksi :

1. hukuman kurungan antara 1 sampai 12 bulan ; dan atau
2. denda yang besarnya antara Rp.10 juta sampai dengan Rp.100 juta (Pasal 85 ayat (3) dan 187 Undang-undang No.13 Tahun 2003).

Pelaksanaan atas hukuman kurungan dan denda tersebut, tidak mengurangi kewajiban pengusaha untuk memberikan upah lembur bagi para pekerjanya.

Terkait dengan pelanggaran dan sanksinya, perusahaan dapat memberikan sanksi-sanksi kepada karyawan yang terbukti melakukan salah satu atau beberapa dari jenis pelanggaran yang tercantum dalam peraturan perusahaan atau bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan. Pemberian sanksi-sanksi ditujukan demi pembinaan dan pengarahannya kepada pelaku pelanggaran agar di kemudian hari dapat memperbaiki kesalahannya dan tidak mengulangi lagi. Pelanggaran serius adalah pelanggaran-pelanggaran yang dapat menyebabkan karyawan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

Hal ini sesuai dengan Pasal 158 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan buruh yang di PHK berdasar alasan buruh telah melakukan kesalahan berat, dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dalam Pasal 156 ayat (4) yang menyatakan uang penggantian hak yang meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang buruh dan keluarganya ke tempat di mana buruh diterima bekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama.

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan berdasar :

1. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Permintaan karyawan untuk mengundurkan diri.
3. Pertimbangan perusahaan.
4. Pemberhentian dengan secara terhormat.

B. Perlindungan Hak-Hak Buruh Perempuan yang Ada di CV Trias Adhicitra.

Buruh yang bekerja di CV Trias Adhicitra terdiri dari buruh perempuan dan buruh laki-laki yang telah berkeluarga semua. Maka untuk melakukan pembahasan perlu digunakan beberapa indikator, dan berdasar pada buku yang ditulis oleh Sulistyowati Irianto. Indikator perlindungan hak buruh perempuan antara lain :

1. Persamaan imbalan kerja;
2. Diskriminasi penerimaan kerja;
3. Cuti haid, melahirkan, keguguran;
4. Jamsostek;
5. Perlindungan waktu kerja;
6. Bekerja pada malam hari;
7. Pemberhentian hubungan kerja;

8. Kesehatan dan keselamatan kerja.

Dan hal-hal yang demikian dapat diuraikan dalam pembahasan sebagai berikut (Sulistyowati Irianto, 2006 : 448).

1. Persamaan imbalan kerja

Peraturan Pemerintah RI No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah. Pada Pasal 2 yang menyatakan hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus, Pasal 3 menyatakan Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dari buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja Karena jenis kelamin, suku, ras, agama dan juga status pekerja, misalnya, sebagai pekerja kontrak. Pasal 88 sampai dengan 98 Undang-undang Ketenagakerjaan tentang ketentuan-ketentuan pengupahan yang didukung Peraturan Pemerintah RI No.8 tahun 1981 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu KEP.49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan struktur dan skala upah.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja. Upah minimum wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerjanya. Setiap tahun pemerintah menetapkan upah minimum regional (UMR/UMP) yang besarnya berbeda-beda antara daerah satu dengan lainnya.

Upah diberikan secara berbeda, yaitu berdasar lamanya bekerja atau baru berapa bulan buruh itu bekerja sudah tercatat oleh staff/ karyawan kantor yang berkepentingan. Tapi mayoritas para buruh mendaftar pada waktu yang bersamaan dulunya, karena para buruh adalah orang lama yaitu buruh yang dulu bekerja di pabrik lama yang telah bangkrut/tutup. Jadi mereka mendaftar pada CV

Trias Adhicitra ini yang juga kegiatan usahanya sama dengan pabrik tempat mereka bekerja dulu yaitu membuat *paper cones*. Sedangkan buruh yang masa kerjanya belum begitu lama adalah pendaftar baru yang jumlah orangnya tidak banyak.

Kebanyakan buruhnya berpendidikan minimal SLTA atau setara karena hal ini merupakan salah satu syarat penerimaan buruh di CV ini. Dan dalam hal ini tingkat pendidikan para buruh tidak mempengaruhi besarnya pemberian upah, selama mereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar. Upah diberikan pada buruh bila telah bekerja selama 1 (satu) bulan.

Berdasar SK Gubernur 561.4/52/2008 besarnya UMR/UMP di Kabupaten Sukoharjo adalah Rp. 710.000,00 (tujuh ratus sepuluh ribu rupiah). Sedangkan upah yang diterima baik pekerja perempuan dan laki-laki di CV ini adalah sama besarnya yaitu Rp. 600.000,00 (enam ratus ribu rupiah) dalam 1 (satu) bulan. Upah diberikan setiap 1 Minggu sekali sebesar Rp. 150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah) dan dilakukan 4 (empat) kali dalam 1 (satu) bulan. Meski begitu upah yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, berarti dalam hal pemberian upah terjadi pelanggaran.

Sesungguhnya upah minimum adalah hak dasar setiap pekerja, namun Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan sedikit ruang gerak bagi perusahaan yang tidak mampu sehingga pengusaha bersangkutan dapat menunda pelaksanaan upah minimum tersebut. Namun pengusaha tetap berkewajiban membuat permohonan kepada instansi terkait yang tentu saja hal tersebut harus disertai laporan keuangan yang menunjukkan ketidakmampuannya atau penangguhan.

Bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari UMR yang dibuat oleh Undang-undang dianggap sebagai kejahatan dan dapat dikenakan sanksi :

- a. Pidana penjara antara 1 sampai dengan 4 tahun ; dan atau
- b. Denda antara Rp.100 juta sampai dengan Rp.400 juta (Pasal 90 ayat (1), Pasal 185 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003)

Walaupun pengusaha sudah menjalankan sanksi atau denda tersebut, tidak akan mengurangi atau menghapus kewajibannya untuk membayar kekurangan upah pekerjanya.

Selain itu terdapat pernyataan pada peraturan perusahaan bahwa upah dan golongan upah tiap karyawan secara perorangan pada hakekatnya bersifat rahasia dan bukan untuk diketahui atau dibicarakan dengan pihak yang tidak berkepentingan. Dalam hal ini terdapat potensi diskriminasi.

Berdasar Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pasal 90 ayat (2) dinyatakan dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 Undang-undang Ketenagakerjaan, dapat dilakukan penangguhan. Ternyata pada CV Trias Adhicitra jumlah upah yang diberikan pada buruhnya tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan lebih rendah dari UMR yang telah ditetapkan daerah Kabupaten Sukoharjo dan tidak terdapat penangguhan pembayaran upah, berarti dalam hal pemberian upah di CV Trias Adhicitra telah terjadi pelanggaran.

Untuk pemberian THR tidak terdapat potensi diskriminasi karena terdapat perbedaan dalam hal pelaksanaan pemberiannya karena harus didasarkan pada lamanya masa kerja atau disesuaikan lamanya waktu kerja yang dilalui buruh sendiri. Pemberian THR mulai diberikan pada buruh yang minimal telah bekerja

selama 8 (delapan) bulan. Besarnya THR tetap diberikan 100% gaji bagi buruh laki-laki maupun buruh perempuan yang telah bekerja dalam 1 (satu) tahun. Sedangkan pada buruh yang baru bekerja 8 (delapan) bulan bekerja akan 75% dari gaji buruh 1 (satu) bulan penuh yaitu $75\% \times \text{Rp.600.000,-}$ yaitu sebesar Rp.450.000,-.

2. Diskriminasi penerimaan kerja

Pada Pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Diskriminasi masih sering terjadi terutama dalam hal penerimaan tenaga kerja di perusahaan atau instansi pemerintah, di mana tenaga kerja laki-laki lebih diutamakan dari tenaga kerja perempuan.

Di CV Trias Adhicitra tidak terdapat diskriminasi dalam penerimaan kerja antara buruh laki-laki dan perempuan, karena penerimaan kerja didasarkan pada kemampuan dari para buruh sendiri dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Walau begitu masih terdapat potensi terjadinya diskriminasi yang antara lain upah dan golongan upah tiap karyawan secara perorangan pada hakekatnya bersifat rahasia/ bukan untuk diketahui dengan pihak yang tidak berkepentingan. Hal ini dapat menimbulkan potensi diskriminasi, apakah semua buruh mendapat upah yang besarnya sama. Perusahaan dalam melakukan tes dan pemeriksaan dalam proses seleksi sepenuhnya adalah milik perusahaan dan merupakan rahasia perusahaan, perusahaan juga tidak berkewajiban untuk menjelaskan hasil seleksi pada calon karyawan atau pihak ketiga.

Undang-Undang Republik Indonesia No.: 7 tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Againsts Woman) atau disebut dengan Konvensi Wanita. Pada

Pasal 1 dimana mengatakan mengesahkan Konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita yang telah disetujui oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 18 Desember 1979, dengan persyaratan (reservation) terhadap Pasal 29 ayat (1) tentang penyelesaian perselisihan mengenai penafsiran atau penerapan Konvensi ini.

Tolak ukur terjadinya diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja dapat dijelaskan pula bahwa wujud patriarki dalam kehidupan sehari-hari dapat berupa perlakuan diskriminatif, ketidakadilan atau tidak diterimanya di suatu lingkungan tertentu. “Termasuk ke dalam pengertian diskriminasi adalah cara dan bentuk sehalus apapun sehingga orang yang bersangkutan tidak menyadari tindakan diskriminatif tersebut” (Jurnal Perempuan Dalam Birokrasi Telaah Tentang Persoalan Perempuan Meniti Karir, Elly Ferdiana Latief, 2006:467).

Berkaitan dengan Konvensi tentang larangan diskriminasi terhadap wanita (Konvensi Wanita), hal ini diperkuat dengan Pasal 5 dan 6 Undang-undang No.13 Tahun 2003 dimana setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang sama antara buruh laki-laki dan perempuan tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pada Pasal 32 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan di mana dinyatakan penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Yang dimaksud adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik. Akan tetapi tetap harus ada hak-hak yang harus diperoleh buruh perempuan yang harus dipenuhi perusahaan yang tidak bisa disamakan atau tidak diperoleh buruh laki-laki.

Nana Oishi has pointed out that in Asia the emigration policies for female migrants are more value-laden-driven by social values and moral concern than policies for male migrants. Indonesia is no exception to this. Nana Oishi telah menyatakan bahwa di Asia tentang kebijakan untuk pekerja perempuan migrant lebih sarat nilai-nilai sosial yang didorong oleh keprihatinan dan moral dari kebijakan-migran pekerja laki-laki. Indonesia mengecualikan untuk hal tersebut (Global Cinderellas, Jurnal Migran Baru Dalam Negeri dan Pengusaha Kaya di Taiwan, Pei-Chi Lan, 2007 : 49-50).

3. Cuti haid, melahirkan, keguguran

Pada CV Trias Adhicitra memperkerjakan 7 orang buruh perempuan pada pagi hingga sore hari. Batas usia buruh yang diterima di perusahaan minimal 18 tahun dan maksimal 45 tahun, pendidikan minimal SLTA.

Karena fungsi biologis yang hanya dimiliki tenaga kerja perempuan, maka ia memerlukan perlindungan khusus. Namun seringkali perlindungan terhadap haid, kehamilan, melahirkan dan keguguran diabaikan terutama bila dikaitkan dengan motivasi ekonomis dari para pelaku di pasar kerja.

Khusus yang berkaitan dengan hak cuti/ istirahat untuk perempuan sebenarnya ada empat jenis cuti yaitu cuti haid, cuti melahirkan, cuti karena keguguran kandungan dan istirahat pada jam kerja untuk menyusui bayi. Di CV inipun yang memperkerjakan buruh perempuan berhak mendapat cuti haid, tetapi cuti haid ini kebanyakan tidak diambil dan tetap melakukan pekerjaan seperti biasa. Cuti haid ini tidak akan mengurangi upah yang diberikan perusahaan, hanya selama cuti 2 (dua) hari tadi buruh tadi tidak memperoleh tunjangan tidak tetap seperti premi kehadiran sebesar Rp.5000,- (lima ribu rupiah). Walau begitu CV ini tetap memberikan cuti haid selama 2 hari. Apalagi selama bekerja baik

yang menggunakan mesin maupun tidak, sejauh ini tidak ada keluhan sama sekali dari buruh perempuan itu sendiri.

Dinyatakan pada Pasal 81 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Perusahaan wajib melaksanakannya tanpa mengurangi upah. Bila tidak dilaksanakan, pengusaha juga dapat dikenakan sanksi pidana yaitu :

- a. Penjara antara 1 sampai 4 tahun; dan atau
- b. Denda antara Rp.10 juta sampai dengan Rp.400 juta (Pasal 186 Undang-undang No.13 Tahun 2003),

Maka pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja secara penuh, karena terdapat alasan sah yaitu buruh perempuan yang cuti 2 hari karena sakit saat menstruasi.

Pada Pasal 82 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan di mana pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Hal inipun harus dilaksanakan oleh CV ini. CV ini terbilang masih baru berdiri, buruhnya sudah berkeluarga dan memiliki anak, jadi dalam pelaksanaan cuti melahirkan sampai saat ini belum ada yang mengambilnya.

Bila ada buruh yang akan mengambil cuti melahirkan, maka dalam praktek di CV Trias Adhicitra mekanisme pengambilannya dapat disepakati oleh pekerja dan pengusaha yang dikutip pada perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Artinya pengambilan cuti hamil tidak mesti 1,5 bulan sebelum

melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Bisa diatur apakah 1 Minggu atau 2 Minggu sebelum melahirkan, baru sisanya diambil setelah melahirkan. Yang penting total istirahat selama periode melahirkan adalah 3 bulan. Selama cuti melahirkan pekerja tetap berhak mendapat upahnya secara penuh, kecuali tunjangan yang tidak tetap.

Istirahat untuk pekerja yang mengalami keguguran kandungan diberikan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan. Hak ini pun merupakan hak normatif. Perusahaan wajib memberikan cuti ini pada buruh perempuannya yang mengalami keguguran dengan tanpa mempengaruhi pemberian upah, karena upah tetap harus diberikan.

Terdapat sanksi bagi pengusaha yang tidak memberikan hak cuti kepada pekerja sangat tergantung hak cuti yang dilanggar, apakah cuti melahirkan/keguguran kandungan, cuti haid, atau cuti lainnya yang sah pengaturannya. Salah satunya sanksi terhadap pelanggaran cuti melahirkan/keguguran kandungan. Untuk pengusaha yang tidak memberikan kepada buruh perempuan istirahat/ cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan dapat dikenakan sanksi yaitu :

- a. Pidana penjara antara 1 sampai dengan 4 tahun, dan atau
- b. Denda antara Rp.100 juta sampai dengan Rp.400 juta.

Sanksi tersebut juga dapat diberikan kepada pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan waktu istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter, karena pekerja tersebut mengalami keguguran kandungan.

Pada Pasal 83 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu

kerja. Hal ini wajib diberikan ijin oleh perusahaan. Namun mengingat rumah para buruh jauh dari perusahaan tempat mereka bekerja, maka hal ini dirasa kurang efektif.

Dalam praktek, walaupun Undang-Undang memperbolehkan untuk melakukan hal itu tetapi kenyataannya pekerja perempuan tidak melakukannya, bukan karena dilarang oleh pengusaha tapi kemauan pekerja itu sendiri. Selain itu dirasa kurang efektif.

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Tenaga kerja perempuan juga berhak atas jamsostek dalam pekerjaan, mengingat mereka sebagai *human asset* dalam proses pembangunan ekonomi.

Berdasarkan Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan pekerjanya dalam program jamsostek karena memenuhi syarat-syarat antara lain :

- a. Perusahaan berbadan hukum
- b. Usaha sosial lainnya yang tidak berbentuk perusahaan dan mempunyai pengurus
- c. Memperkerjakan pekerja 10 orang atau lebih atau telah mengeluarkan upah Rp.1.500.000,00 atau lebih setiap bulannya.

Pada Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang jamsostek, Pasal 3 dinyatakan sistem jamsostek nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan atau anggota keluarga. Pada Pasal 3 ayat (2) dinyatakan tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Pada Pasal 7 ayat (2) dinyatakan jaminan sosial tenaga kerja berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja. Pada Pasal 20 ayat (2)

dinyatakan anggota keluarga peserta berhak menerima manfaat jaminan kesehatan.

Pada Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang No.3 Tahun 1992 dinyatakan jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak, dan dapat meliputi :

- a. Santunan kematian diberikan sebesar Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah).
- b. Biaya pemakaman sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah).

Selain itu perlu diketahui sepanjang terpenuhinya tiga unsur dalam hubungan kerja maka perusahaan atau badan usaha apapun wajib mengikutsertakan pekerjanya pada program jamsostek. Tiga unsur dalam hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, upah dan perintah.

Belum terdapat perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) di CV Trias Adhicitra. Karena CV ini termasuk perusahaan berskala kecil yang terbilang masih baru didirikan, memperkerjakan pekerja dalam jumlah sedikit dengan kontrak kerja waktu tertentu merupakan beberapa hal yang menjadi alasan CV ini untuk belum mengikutkan para pekerjanya ke dalam perlindungan jamsostek. Bila terdapat hal yang berkaitan dengan kesejahteraan, kematian terhadap para buruh maupun keluarganya, maka tetap terdapat pemberian santunan dari perusahaan yang disesuaikan dengan peraturan Perundang-Undangan.

Berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, dan buruh-buruhnya disebut sebagai pekerja kontrak yang rentan tidak mendapatkan jamsostek. Jamsostek merupakan hak setiap pekerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Jika ada pengusaha yang oleh Undang-Undang menetapkan wajib untuk menyertakan para pekerjanya dalam program jamsostek, namun pengusaha tersebut tidak

mengikutsertakan pekerjaanya maka hal tersebut dianggap kejahatan oleh Undang-Undang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya sanksi pidana dan sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjaanya pada program jamsostek. Sanksi pidananya yang dapat dikenakan atas pelanggaran terhadap ketentuan Jamsostek yaitu :

- a. Pidana kurungan paling lama 6 bulan
- b. Denda paling tinggi Rp.50 juta

Sedangkan sanksi administratif yang dapat dijatuhkan pada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaanya untuk ikut program jamsostek adalah berupa pencabutan izin usaha.

Jadi walaupun buruh di CV ini adalah pekerja kontrak, mereka tetap berhak diikutsertakan dalam program jamsostek. Ini merupakan koreksi pemerintah, karena masih banyak terdapat pelanggaran terhadap ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan yang masih tetap terjadi.

5. Perlindungan waktu kerja

CV ini memiliki hari kerja dan jam kerja normal yang diatur untuk ketentuan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu adalah sebagai berikut :

- a. Senin sampai Kamis : 08.00 – 16.00 WIB , istirahat : 12.00 – 13.00 WIB.
- b. Jumat : 08.00 – 16.30 WIB , istirahat : 11.30 – 13.00 WIB.
- c. Sabtu : 08.00 – 13.00 WIB.

Perlindungan jam kerja pada CV Trias Adhicitra sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasar jam dan hari kerja normal, serta istirahat yang cukup telah diberikan perusahaan yaitu 60 menit (1 jam). Dan pada hari Jumat ada kelonggaran bagi para pekerja bila akan melaksanakan ibadah sholat Jumat yaitu istirahat pada pukul 11.30 – 13.00 WIB. Tidak terdapat perbedaan syarat

penerimaan kerja yang sama nilainya antara buruh laki-laki dan perempuan. Para buruh CV ini merupakan orang-orang lama yang juga pernah bekerja pada pabrik lama di bidang paper cones yang telah tutup. Pekerjaan di CV ini terbilang pekerjaan ringan jadi mesin-mesin ditangani baik oleh buruh laki-laki maupun buruh perempuan.

Perlindungan jam kerja pada CV Trias Adhicitra ini sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan berdasar jam dan hari kerja normal, serta istirahat yang cukup telah diberikan perusahaan yaitu 60 menit (1 jam). Dan pada hari Jumat ada kelonggaran bagi para pekerja bila akan melaksanakan ibadah sholat Jumat yaitu istirahat pada pukul 11.30 – 13.00 WIB. Perusahaan memberikan izin waktu secukupnya bagi karyawan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya.

Namun mengenai jam kerja pada hari Sabtu mulai pukul 08.00-13.00 WIB di mana para buruh bekerja 5 jam berturut-turut tanpa istirahat dikarenakan tidak ada jarak waktu minimal 30 (tiga puluh) menit untuk istirahat. Hal yang terjadi demikian ini melanggar Pasal 79 ayat (2) huruf (a) Undang-undang No.13 Tahun 2003, yang menyatakan istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya 30 menit setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

6. Bekerja pada malam hari

Pekerjaan di malam hari dapat menimbulkan akibat yang kurang baik bagi tenaga kerja perempuan, dan membahayakan diri mereka terhadap kemungkinan adanya pelecehan seksual, sehingga memerlukan perhatian tersendiri.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.04/MEN/1989 Tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Wanita Pada Malam Hari. Diatur

pada Pasal 3, Pengusaha yang memperkerjakan pekerja wanita pada malam hari harus menjaga keselamatan, keamanan, dan kesusilaan dengan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Pekerja wanita tidak dalam keadaan hamil,
- b. Pekerja/ buruh wanita yang berumur sekurang-kurangnya 18 tahun atau sudah menikah,
- c. Menyediakan angkutan antar jemput,
- d. Memberi makanan dan minuman yang bergizi,
- e. Mendapat persetujuan dari suami/ orang tua/ wali,
- f. Memperhatikan kebiasaan setempat.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.: KEP.224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 WIB, yang substansinya pengusaha yang memperkerjakan buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 WIB berkewajiban untuk melaksanakan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput.

Berkaitan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.04/MEN/1989 Tentang Tata Cara Memperkerjakan Pekerja Wanita Pada Malam Hari dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.:KEP.224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 WIB, di CV ini memperkerjakan pekerja perempuan pada siang dan malam hari, sedang untuk target pesanan *paper cones* yang harus segera selesai dalam waktu 1 (satu) hingga 2 (dua) Minggu, maka terdapat kerja regu/shift yang diadakan perusahaan dengan waktu kerja yang berbeda dari hari dan jam kerja normal yaitu malam hari.

Kerja regu malam ini dapat dikatakan sebagai pengganti kerja lembur yang dilaksanakan 15 orang pekerja dengan orang-orang yang berbeda dari pekerja waktu pagi hingga sore hari yang kebanyakan dilakukan buruh perempuan. Meskipun pada regu shift ini terdapat pekerja perempuan yang bekerja dari jam 16.00 – 23.00 WIB. Berdasar jam kerja pada malam hari di CV Trias Adhicitra pukul 16.00-23.00 WIB dihubungkan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.04/MEN/1989 Tentang Tata Cara Memperkerjakan Pekerja Wanita Pada Malam Hari dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.:KEP.224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 WIB. Berdasarkan jam kerja malam hari yang dilaksanakan di CV Trias Adhicitra, tidak mewajibkan untuk memberikan makanan dan minuman bergizi bagi buruhnya, namun dalam hal penjagaan kesusilaan, keamanan selama di tempat kerja serta peneyediaan angkutan antar jemput bila dipenuhi oleh perusahaan akan lebih baik.

Para buruh yang bekerja malam hari ini kebanyakan adalah buruh perempuan dan mereka membawa makanan sendiri, perusahaan hanya memberi minuman saja. Buruh regu shift ini adalah pekerja harian lepas, jadi hanya dipanggil bekerja atas jam kerja yang ditentukan perusahaan bila pabrik sedang banyak order dan butuh tenaga kerja tambahan. Upah yang diperoleh adalah sama dengan pekerja pada jam dan hari kerja normal, tapi belum ditunjang dengan adanya angkutan transportasi di malam hari yang belum diberikan perusahaan. Selain itu para pekerja atau buruhnya yang sebagian besar tinggal di daerah Sukoharjo menggunakan sepeda, motor dan angkot sebagai alat transportasi dari rumah menuju CV Trias Adhicitra. Di pabrik hanya diberikan minuman saja, dan para buruh tadi membawa makanan sendiri.

Berdasar waktu kerja malam di CV ini dari pukul 16.00 - 23.00 WIB, perusahaan berdasar ketentuan waktu kerja malam yang berbeda dari ketentuan yang termuat pada peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan memang tidak berkewajiban memberikan perlindungan seperti pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput, hal inipun tidak menimbulkan sanksi bagi pengusaha yang tidak memberikan hak pekerja malam hari tersebut.

Tentang kerja lembur, pada Pasal 78 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan pengusaha yang memperkerjakan buruh untuk lembur harus memenuhi syarat :

- a. Ada persetujuan pekerja,
- b. Waktu lembur paling lama 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 Minggu.

Sedang Pasal 78 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan dinyatakan pengusaha yang memperkerjakan pekerja untuk lembur wajib membayar upah kerja lembur. Dalam hal pemenuhan persyaratan kerja lembur dan pembayaran upah kerja lembur, CV ini telah melaksanakan sesuai peraturan.

Dalam perhitungan upah lembur didasarkan pada ketentuan peraturan Perundang-Undangan di bidang ketenagakerjaan walau demikian, masih terdapat pelanggaran. Perusahaan dapat menetapkan pembatasan maksimum jumlah jam kerja lembur pada 1 (satu) Minggu atau 1 (satu) bulan dengan memperhatikan peraturan Perundang-Undangan di bidang ketenagakerjaan, kepentingan operasional perusahaan, serta sasaran pencapaian program keselamatan dan kesehatan kerja.

Di CV Trias Adhicitra terkadang ada kerja lembur dan biasanya upah lembur dihitung Rp.2000,- pembayarannya per jam. Selain berdasar Undang-

undang Ketenagakerjaan, Kepmenakertrans. No.Kep.102/MEN/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, pada Pasal 8 ayat (1) dinyatakan perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Ayat (2) menyatakan cara menghitung upah sejam adalah $\frac{1}{173}$ kali upah sebulan. Yaitu $\frac{1}{173} \times \text{Rp.600.000,-} = \text{Rp.3.648 /perjam}$. Dari hasil tersebut upah lembur yang diberikan CV Trias Adhicitra pada buruhnya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pengusaha yang tidak memberi upah lembur sesuai ketentuan dapat dijatuhi sanksi :

- a. Hukuman kurungan antara 1 sampai 12 bulan ; dan atau
- b. Denda yang besarnya antara Rp.10 juta sampai dengan Rp.100 juta (Pasal 85 ayat (3) dan 187 Undang-undang No.13 Tahun 2003).

Pelaksanaan atas hukuman kurungan dan denda tersebut, tidak mengurangi kewajiban pengusaha untuk memberikan upah lembur bagi para pekerjanya.

7. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Tenaga kerja perempuan rentan terhadap PHK karena umumnya mereka bekerja di sektor yang sifatnya marginal yaitu mempunyai tingkat produktivitas rendah, persyaratan kerja rendah, sifat produksi misal, upah kerja relatif rendah dan menjemukan.

Pasal 153 yang memuat hak pekerja atau larangan yang tidak dapat dijadikan alasan PHK oleh pengusaha, yang antara lain :

- a. Pekerja sakit dengan keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus,
- b. Pekerja yang tidak masuk kerja karena alasan yang sah menurut Undang-Undang,

- c. Pekerja menjalankan ibadah,
- d. Pekerja menjalankan kewajiban Negara,
- e. Pekerja menikah,
- f. Pekerja perempuan yang hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya,
- g. Pekerja punya hubungan darah/ perkawinan dengan pekerja lain dalam perusahaan yang sama, kecuali diatur lain dalam PP atau PKB,
- h. Pekerja mendirikan serikat pekerja atau menjadi anggota/ pengurus serikat pekerja,
- i. Pekerja mengadukan pengusaha kepada pihak berwajib karena melakukan tindak pidana kejahatan,
- j. Karena perbedaan paham, agama, suku, warna kulit, golongan, aliran politik, jenis kelamin, keadaan fisik, atau status perkawinan,
- k. Pekerja dalam keadaan cacat tetap kecelakaan, sakit karena kecelakaan kerja yang menurut keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dari awal pendirian CV Trias Adhicitra sampai saat ini belum melakukan PHK pada buruh-buruhnya. Baik pada buruh laki-laki maupun buruh perempuan yang sedang hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya. Karena pada dasarnya para buruh bekerja untuk mencari uang dan perusahaan membutuhkan pekerja untuk melakukan kegiatan usahanya. Oleh karena itu para buruh tetap melakukan pekerjaannya secara profesional, dan perusahaan sendiri memaklumi bila buruh perempuan memiliki perbedaan secara biologisnya dari buruh laki-laki.

Dari pasal 153 Undang-undang Ketenagakerjaan yang merupakan larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK pada pekerjanya. Dalam hal terjadi PHK, perusahaan memberikan hak-hak pekerja dengan berpedoman pada

ketentuan peraturan Perundang-undangan. Pekerja yang akan di PHK tanpa mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja oleh CV ini bila mereka terbukti telah melakukan pelanggaran serius yang dengan jelas dapat merugikan perusahaan tempatnya bekerja.

Pada prinsipnya, pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan Perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya. Jika masa kontrak habis, maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya.

Namun, apabila pengusaha memperkerjakan pekerja kontrak tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan peraturan Perundang-undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di-PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHK-nya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.

8. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Untuk melindungi keselamatan buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus dilaksanakan dan diterapkan di setiap tempat kerja asal memenuhi 3 unsur yaitu :

- a. Adanya usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial,
- b. Adanya sumber bahaya,

- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu.

Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini didukung pula dengan Undang-Undang No.39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 49 ayat (2), (3). Pasal 49 ayat (2) menyatakan wanita berhak mendapat perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan dan profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Sedang pada ayat (3) dinyatakan hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Di mana tempat kerja mempunyai tiga unsur yaitu yang pertama adanya suatu usaha baik usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial, kedua adanya sumber bahaya dan yang ketiga adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus-menerus maupun hanya sewaktu-waktu. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja.

Hak-hak pekerja pada suatu perusahaan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja antara lain :

- a. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.

- b. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas. Terdapat 4 (empat) faktor penyebab terjadinya kecelakaan industri/ kecelakaan kerja yaitu pertama faktor manusianya, kedua faktor materialnya/ bahannya/ peralatannya. Ketiga faktor bahaya/ sumber bahaya yang terdapat 2 (dua) sebab yaitu perbuatan berbahaya (metode kerja yang salah, sikap kerja yang tidak sempurna) dan kondisi/ keadaan berbahaya (keadaan mesin/ peralatan-peralatan, lingkungan, proses). Keempat faktor yang dihadapi, misalnya kurangnya pemeliharaan/ perawatan mesin-mesin/ peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Sedangkan kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Tujuan kesehatan kerja antara lain :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja (Lalu Husni,2003 : 137).

Pekerja berhak mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, di CV ini pekerja menggunakan mesin-mesin berat yang disediakan di pabrik. Kebanyakan mesin-mesin tadi mengeluarkan suara keras dan bising. Padahal pekerja harus bekerja dekat dengan mesin-mesin tersebut. Masih beruntung pekerja perempuan hanya 1 sampai 2 orang saja yang memegang langsung mesin tadi. Para buruh berada dekat dengan mesin-mesin tadi. Penggunaan masker wajah dan celemek masih kurang efisien menurut penulis, harusnya ditambah alat pelindung telinga agar tidak langsung berdampak pada kesehatan pendengaran karena mereka bekerja pada jangka waktu cukup lama.

Dalam hal ini bila timbul penyakit kelainan pendengaran akibat kebisingan, dapat dianggap sebagai kecelakaan kerja dalam hubungan kerja. Terhadap pekerja yang sakit atau mengalami kecelakaan dan belum menjadi peserta Jamsostek, maka yang menanggung biaya tersebut adalah pengusaha. Pekerja berhak meminta pengusaha untuk membayar biaya pengobatan dan biaya lain selama masih sesuai dengan ketentuan dalam peraturan Perundang-undangan terkait.

Tentang perlindungan moral dan kesusilaan, di CV Trias Adhicitra diatur bahwa setiap pekerja dan pengusaha harus saling menghormati dan menjaga nilai-nilai kesusilaan. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama antara pekerja dan pengusaha di CV ini.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa CV Trias Adhicitra telah memberikan hak buruh perempuan yang bekerja malam hari dan tidak melakukan diskriminasi terhadap buruh perempuan. Meskipun demikian CV Trias Adhicitra telah mengabaikan hak-hak buruh meliputi :

1. Tidak adanya hak istirahat antara jam kerja pada hari Sabtu seperti yang dinyatakan pada Pasal 79 ayat (2) huruf (a) Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
2. Tidak adanya alat pelindung telinga yang digunakan pada saat buruh bekerja.
3. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja. Upah minimum wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerjanya. Setiap tahun pemerintah menetapkan upah minimum regional (UMR/UMP) yang besarnya berbeda-beda antara daerah satu dengan lainnya. Berdasar SK Gubernur 561.4/52/2008 besarnya UMR/UMP di Kabupaten Sukoharjo adalah Rp. 710.000,00 (tujuh ratus sepuluh ribu rupiah). Sedangkan upah yang diterima baik pekerja perempuan dan laki-laki di CV ini adalah sama besarnya yaitu Rp. 600.000,00 (enam ratus ribu rupiah) dalam 1 (satu) bulan. Upah diberikan setiap 1 Minggu sekali sebesar Rp. 150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah) dan dilakukan 4 (empat) kali dalam 1 (satu) bulan. Meski begitu upah yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, berarti dalam hal pemberian upah terjadi pelanggaran.
4. Dalam perhitungan upah lembur didasarkan pada ketentuan peraturan Perundang-Undangan di bidang ketenagakerjaan walau demikian, masih terdapat pelanggaran

pada jumlah pembayaran upah lembur. Perusahaan dapat menetapkan pembatasan maksimum jumlah jam kerja lembur pada 1 (satu) Minggu atau 1 (satu) bulan dengan memperhatikan peraturan Perundang-Undangan di bidang ketenagakerjaan, kepentingan operasional perusahaan, serta sasaran pencapaian program keselamatan dan kesehatan kerja. Di CV Trias Adhicitra terkadang ada kerja lembur dan biasanya upah lembur dihitung Rp.2000,- pembayarannya per jam. Berdasar ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.Kep.102/MEN/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, pada Pasal 8 ayat (1) dinyatakan perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Ayat (2) menyatakan cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan. Yaitu $1/173 \times \text{Rp.600.000,-} = \text{Rp.3.648 /perjam}$. Upah lembur yang diberikan CV Trias Adhicitra pada buruhnya lebih rendah dari upah yang telah ditentukan oleh peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

5. Belum diikutsertakannya para buruh di CV Trias Adhicitra dalam program Jamsostek, padahal telah terpenuhi syarat-syarat yang sesuai ketentuan Perundang-undangan agar suatu perusahaan itu dapat mengikutsertakan buruh-buruhnya pada Jamsostek. Maka, hal ini merupakan suatu bentuk pelanggaran terhadap peraturan Perundang-undangan.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. CV Trias Adhicitra Sukoharjo dalam memperkerjakan buruh perempuan hendaknya diberi perhatian khusus pada perlindungan terhadap hak-hak buruh perempuan,
2. Perlu diberikan alat pelindung telinga bagi seluruh buruh yang bekerja di CV Trias Adhicitra Sukoharjo guna menjaga kesehatan pendengaran dari suara bising yang ditimbulkan mesin-mesin pabrik,

3. CV Trias Adhicitra Sukoharjo hendaknya memberikan hak-hak bagi buruh yang bekerja pada malam hari yang kebanyakan adalah buruh perempuan, seperti dengan memberi makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, keamanan di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput.
4. Perlunya peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan untuk dilakukan revisi, perbaikan dan penyempurnaan lagi, karena masih terdapat hal-hal yang belum atau tidak diatur secara spesifik di dalam peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
5. Hendaknya peraturan perusahaan dibuat lebih baik dari peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan karena memuat hal-hal yang belum atau tidak tercantum dalam Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achie Sudiarti Luhulima. 2007. *Bahan Ajar Tentang Hak Perempuan : Undang-Undang No.7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- C.S.T. Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia (cetakan 8)*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Darwan Prints. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Lalu Husni. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Libertus Jehani. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta : Forum Sahabat.
- M. Benoe Satriyo Wibowo. 2003. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan (edisi II)*. Yogyakarta : Andi.
- Peter Mahmud Marzuki. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sulistiyowati Irianto. 2006. *Perempuan dan Hukum : Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Zainal Asikin. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburhan (cetakan 4)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Peraturan Perundang-Undangan :

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-undang R.I. No.7 tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Againts Woman).

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah R.I. No.8 tahun 1981 tentang perlindungan upah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.: PER-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Perempuan Karena Menikah, Hamil Atau Melahirkan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.04/MEN/1989 Tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Wanita Pada Malam Hari.

Keputusan Presiden R.I. No. 83 Tahun 1998 Tentang Pengesahan Convention (Number 87) Concerning Freedom Of Association and Protection Of The Right To Organise (Konvensi No.87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia (Kepmenakertrans) No.: KEP.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00-07.00 WIB.

Kepmenakertrans. No.:Kep.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

Kepmenakertrans. No.Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Peraturan Perusahaan CV Trias Adhicitra Sukoharjo.